

UVa

II

PLAN
DE
IGUAL
DAD

II PLAN DE
IGUALDAD

Universidad de Valladolid
2021 - 2025



Universidad de Valladolid

II PLAN DE IGUALDAD

Universidad de Valladolid
2021 - 2025



PRESENTACIÓN DEL RECTOR

Estimadas y estimados miembros de la comunidad universitaria,

El pasado 26 de noviembre de 2021, el Consejo de Gobierno refrendó la aprobación efectuada por la Mesa de Negociación de la Universidad de Valladolid de este II Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid, 2021-2025. Se trata de un plan actual y ambicioso que no nace solamente con el objetivo de cumplir con la legislación vigente sino, sobre todo, con el de plasmar el compromiso institucional de favorecer y fomentar en nuestro ámbito laboral la igualdad entre mujeres y hombres.

La Universidad de Valladolid tiene entre sus principales señas de identidad la lucha por la consecución de la igualdad de género, real y efectiva. Asimismo, como institución productora y transmisora de conocimientos, tiene la enorme responsabilidad de actuar como referente, estableciendo la igualdad entre mujeres y hombres como eje transversal de su estructura y funcionamiento.

Por ello, como institución y comunidad, presentamos este documento donde se reúnen todas las acciones que conforman el II Plan de Igualdad de la UVa. El mismo es el resultado del trabajo conjunto de muchas personas de nuestra comunidad universitaria y de un proceso de consenso logrado en el seno de la Comisión Negociadora, alcanzado mediante acuerdos basados en un diálogo constructivo y enriquecedor que dejó patente que, en la UVa, el trabajo en equipo por y para la igualdad entre mujeres y hombres, es real y palpable.

No podemos sino, agradecer como la UVa en su conjunto, a todas las personas que han intervenido en el proceso de diagnóstico y elaboración de este Plan real y plenamente comprometido con los valores democráticos que propugna nuestro estado de derecho: la igualdad y el compromiso de los poderes públicos con la consecución de acciones para erradicar las situaciones injustas que vivimos diariamente, como la desigualdad entre los sexos, la segregación, la violencia de género, etc., desde la perspectiva universitaria.

Es ahora obligación de todas las personas que formamos parte de esta institución velar por su cumplimiento.

Antonio Largo Cabrerizo
Rector de la Universidad de Valladolid, 2021

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid, 2021-2025, establece la contribución de la misma a los siguientes **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**:



ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	7
2.	RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN POR EJES ESTRATÉGICOS Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
	2.1 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN POR EJES ESTRATÉGICOS . . .	13
	2.2 AUDITORÍA RETRIBUTIVA	29
3.	II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID. 2021-2025	35
	3.1 OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD	35
	3.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD	36
	3.3 ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD	37
	3.4 II PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES POSITIVAS	38
4.	GLOSARIO	69

1. INTRODUCCIÓN

El activo más valioso de la Universidad de Valladolid (en adelante UVa) es su comunidad educativa y el logro de su misión depende del rendimiento, la dedicación, la profesionalidad, la innovación y las capacidades de su personal. Asimismo, la UVa es una institución productora y transmisora de conocimiento, por lo que tiene la responsabilidad de ser un referente donde la igualdad entre hombres y mujeres sea el eje de su estructura y funcionamiento. Así, la UVa está comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres y lo señala en el **artículo 3.1. de sus Estatutos** *“la Universidad de Valladolid, como expresión de su compromiso con la sociedad, está al servicio de su progreso intelectual y material y asume como valores inspiradores de su actividad la promoción de (...) la igualdad de género y de oportunidades”*.

La **Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, muestra los planes de igualdad como una herramienta sistematizadora de medidas dirigidas a evitar la discriminación por razón de sexo y a establecer acciones con las que promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su parte, el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** exige una “actuación urgente y necesaria” en este ámbito.

En este camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Consejo de Gobierno de la UVa aprobó, el 12 de febrero de 2009, la creación de la **Comisión de Igualdad de Género**, con la finalidad específica del cumplimiento de las funciones inherentes a las unidades de igualdad previstas en la disposición adicional duodécima de la Ley 4/ 2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 4/ 2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

En el año 2012 se aprobó el **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa (2012-2014)**, que recogía las directrices que orientarían en materia de igualdad a la Universidad.

Posteriormente, en junio de 2013, se creó la **Unidad de Igualdad de la UVa** que fue fruto de un riguroso trabajo previo de personas comprometidas con la lucha por la igualdad. Desde entonces, las acciones emprendidas por la Unidad han sido numerosas y se han visto incrementadas en los últimos años.

El **II Plan de Igualdad de la UVa (2021-2025)** que aquí se presenta aporta el compromiso y la apuesta por la cultura de igualdad como motor de cambio para la comunidad educativa. La UVa demuestra así que es posible y deseable conjugar la tradición académica y la innovación en las nuevas formas de gestión y relación que integren la cultura de género, apostando por la retención del talento femenino.

En consonancia con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (en especial el ODS 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas), el Plan de Igualdad de la UVa demuestra un gran compromiso con una cultura dinámica e innovadora. Fomentar una cultura de inclusión y diversidad es crucial para lograr este objetivo en las esferas educativas y mantener el compromiso a largo plazo. Por eso, cada integrante de la UVa debe formar parte de una voluntad colectiva de cambio y aportar su contribución al progreso de igualdad.

La misión de este Plan no sólo es gestionar con perspectiva de género los recursos humanos y las relaciones laborales, sino incluirla en la transmisión del conocimiento e investigación, mejorando los modelos establecidos y aportando una mayor innovación en el aprendizaje, la enseñanza y la investigación. Con la puesta en marcha del II Plan, la UVa pretende consolidar la **Responsabilidad Social Universitaria de la UVa**, con formas de trabajo flexibles y adaptadas a quienes integran

la Comunidad Universitaria, representando un factor de calidad y modernización con la construcción de una sociedad cada vez más igualitaria, democrática y justa.

2.

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN POR EJES ESTRATÉGICOS Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

2. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN POR EJES ESTRATÉGICOS Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

2.1. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN POR EJES ESTRATÉGICOS

EJE ESTRATÉGICO 1:

LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

EJE ESTRATÉGICO 2:

IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES.

EJE ESTRATÉGICO 3:

FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

EJE ESTRATÉGICO 1:

LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La UVa, a través del Portal de Transparencia, dispone y publica datos estadísticos sobre diversos ámbitos institucionales, incluidos los datos referentes a Recursos Humanos. Si bien la mayor parte de esos **datos** ya se contemplan **desagregados por sexo**, es preciso generar la totalidad de las estadísticas desagregadas. Este compromiso, procedente del I Plan de Igualdad, es por lo tanto objeto prioritario en este II Plan.

En relación con la adaptación de la normativa institucional al marco legislativo, se constata que a pesar de que la UVa, si bien realiza correctamente ese proceso, continúa siendo necesario tanto fortalecerlo y mejorar la vía de comunicación de la misma a la plantilla.

Respecto a la **visualización de la información relativa a igualdad en la página web de la UVa**, se ha creado un espacio propio dentro de la web de la Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria, donde se integra la Unidad de Igualdad. En este espacio se centraliza toda la información en materia de igualdad de la UVa, tanto de la Comisión de Igualdad y la Unidad de Igualdad, con competencias específicas en materia de igualdad, como de otras entidades universitarias (Cátedra de Estudios de Género y Red de Igualdad), o con las que la UVa colabora en materia de igualdad. Por ello, también este II Plan contempla reforzar su visualización y ubicación.

El **lenguaje visual con perspectiva de género también se ha visto reforzado en estos últimos años**. Aun así, es importante seguir ese camino y visibilizar como las mujeres y hombres comparten espacios de trabajo, formación, investigación y gestión dentro de la comunidad universitaria. Si bien es una acción aparentemente simple o sencilla en la era digital en la que nos encontramos, este tipo de información tan trascendente es importante para reflejar la realidad social y seguir abriendo el camino a la igualdad plena de oportunidades en el entorno laboral.

EJE ESTRATÉGICO 2:

IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES.

1. Compromiso con la igualdad

En el entorno de la Universidad de Valladolid, la igualdad de género siempre ha estado presente. Sin embargo, se empezó a trabajar de manera estructurada, organizada y con reflejo institucional en el año 2009, cuando se creó la Comisión de Igualdad. En la actualidad, la UVa dispone de cuatro estructuras desde las que se trabaja por la igualdad: **la Comisión de Igualdad y la Unidad de Igualdad**, como órgano competente y servicio técnico especializado respectivamente, **la Cátedra de Estudios de Género** (con funciones propias de una cátedra en materia de formación e investigación), **y la Red de Igualdad**.

Con motivo de los diversos días conmemorativos existentes, la UVa desarrolla un **programa de actividades** que abarca todo el curso académico, realizando además manifiestos institucionales o adhesiones a CRUE y RUIGEU. Esos manifiestos han sido publicados en la Web y demás redes sociales de la UVa y se han reforzado por su lectura a cargo de representantes de la UVa, tanto en el equipo rectoral, como en los centros académicos. Se pueden consultar las declaraciones institucionales más recientes en:

<https://rsu.uva.es/igualdad/>

2. Características de las plantillas de la UVa

La UVa, a fecha de 31 de diciembre de 2021, está compuesta por una plantilla de 3.876 personas. Esta plantilla, ubicada en las cuatro sedes que territorialmente componen la UVa (Palencia, Segovia, Soria y Valladolid), se conforma laboralmente a través de tres colectivos:

- Personal de Administración y Servicios (PAS),
- Personal Docente e Investigador (PDI) y
- Personal Investigador (PI).

En términos generales, la composición de las plantillas UVa se encuentran muy cercanas a la paridad (1), ya que sus índices de feminización oscilan entre 0,88 y 1,1.

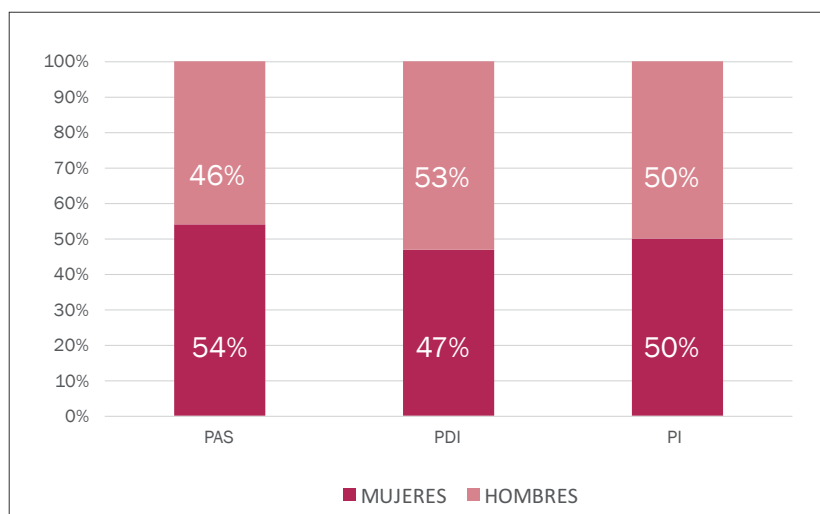


Ilustración 1. Distribución por sexo de la plantilla de la UVa 2020. Fuente: UVa.

Principales órganos de gobierno de la UVa

El **Equipo Rectoral** mantiene una presencia equilibrada de acuerdo con la normativa, aun así, presenta una ligera brecha de género negativa (-10%). Se observa un avance significativo respecto del I Plan de Igualdad y una tendencia constante a mantener dicho equilibrio.

En cuanto a la **Mesa del Claustro**, se observa un déficit de representación femenina bastante acusado: de las diez personas miembros, sólo dos son mujeres.

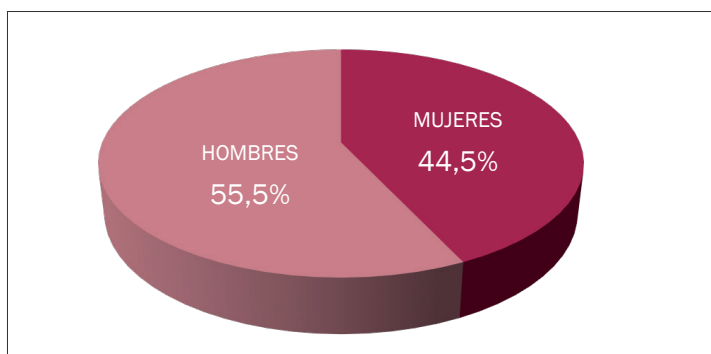


Ilustración 2. Distribución por sexo del Equipo Rectoral. Datos a 01/03/2021. Fuente: Portal de Transparencia.

Por su parte, en el máximo órgano de decisión, el **Consejo de Gobierno**, la presencia femenina es del 27%, un porcentaje superior al de 2011 pero todavía insuficiente. Aún con la subida porcentual respecto del año 2011, la brecha de género dentro del Consejo de Gobierno es bastante alta, el- 47%. La participación en **Comisiones Delegadas del Consejo de Gobierno** también presenta una composición desequilibrada, con brechas de género negativas en 19 de las 23 comisiones existentes.

PAS. Personal de Administración y Servicios

La distribución por género de la plantilla PAS en su conjunto es cercana a la paridad, siendo un 54% mujeres y un 46% hombres, lo que supone un índice de feminización de 1,18. Si comparamos la distribución con la de 2011, observamos que no se han producido cambios sustanciales: en aquel momento la plantilla PAS estaba formada por un 56% de mujeres y un 44% de hombres.

Si se observa la composición por régimen jurídico, se aprecia que el **PAS funcionario** está feminizado (78% mujeres), mientras que el **PAS laboral** está masculinizado (63% hombres). El porcentaje de mujeres pertenecientes al PAS laboral en el año 2020 se mantiene invariable respecto al del 2011. Por el contrario, el porcentaje de mujeres del PAS funcionario ha disminuido: en 2011 era un 81% mientras que en 2020 es de un 78%.

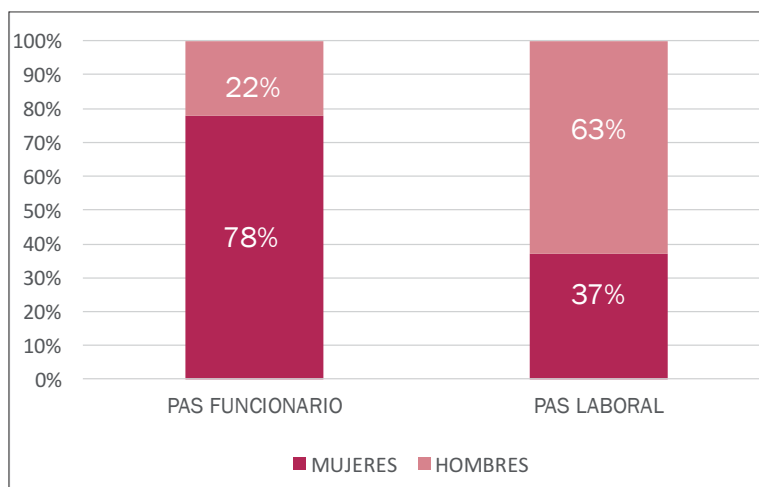


Ilustración 3. Distribución por sexo del PAS por régimen laboral en 2020. Fuente: UVa..

En cuanto a la edad de las personas que componen el PAS, dentro del grupo de mayores de 50 años, más del 50% son mujeres. Este dato, debe tenerse en cuenta en las necesidades de conciliación ya que, dado el peso porcentual de este grupo de edad, las necesidades en esta materia pueden variar.

El Personal Funcionario de PAS se concentra en los niveles 18, 21 y 22: el 77% de las funcionarias y el 73% de los funcionarios PAS se encuentran en esos niveles. A partir del nivel 27, la presencia de mujeres comienza a disminuir y en los máximos niveles el 28 y 30 no encontramos ninguna mujer, aspecto muy relevante, cuando en el personal funcionario PAS el 78% del personal son mujeres.

Atendiendo a la distribución por género y antigüedad, la plantilla más numerosa es aquella que presenta una antigüedad de los 27 a los 36 años de servicio efectivo. Por su parte, la brecha de género más significativa, con -13%, es la comprendida en el tramo de antigüedad de los 21 a los 26 años de servicio. En el resto de rangos de años, el índice de feminización se sitúa por encima de 1, excepto el tramo de 7 al 21 donde está próxima a 1.

Por último, la **relación laboral de interinidad está masculinizada**. La brecha de género se sitúa en -30%. Los hombres representan el 65% de los puestos ocupados por interinidad.

Personal Investigador (PI) adscrito al Convenio PAS

Es una plantilla que no presenta desigualdades. El índice de feminización se sitúa cerca de 1. En cuanto a la edad, es una plantilla joven (más de la mitad son menores de 30 años) y tampoco se observan diferencias en el análisis por género.

En cuanto a los centros de destino, se observa una marcada masculinización en la Facultad de Ciencias, con una brecha de género negativa del -38% mientras que, por el contrario, en el personal con destino en la Facultad de Medicina hay cinco mujeres por cada hombre.

PDI. Personal Docente Investigador

En 2020, la plantilla PDI está compuesta por un 47% de mujeres y un 53% de hombres. El PDI de la UVa es un colectivo que, desde 2019 cuenta con una ligera brecha de género negativa de -8% mantenida invariable entre 2017 y 2019 pero que, con porcentajes del 46% - 54% mantiene el equilibrio que marca la Ley (este equilibrio se alcanzó en 2011 con un 58% de hombres y un 42% de mujeres). En 2020 se ha conseguido estar un poco más cerca de la paridad, con un índice de feminización del 0,87 y una brecha de género de -6%.

Los datos nos muestran una **segregación vertical de género** que se aprecia entre las diferentes categorías profesionales. La asimétrica proporción de hombres y mujeres en las categorías profesionales universitarias nos muestra la paradoja de la equidad de género: tendencia a la igualdad en las posiciones profesionales intermedias o bajas y minorías femeninas en los puestos de mayor relevancia.

Por categorías laborales, se observa que el 27% de las personas Catedráticas en la UVa son mujeres. Un porcentaje bastante inferior al que marca la Ley. Donde la presencia de mujeres tiene mayor porcentaje es en la categoría de profesorado de Ciencias de la Salud, seguida por la de Profesorado Contratado Doctor, con un 59% de mujeres frente al 41% de hombres.

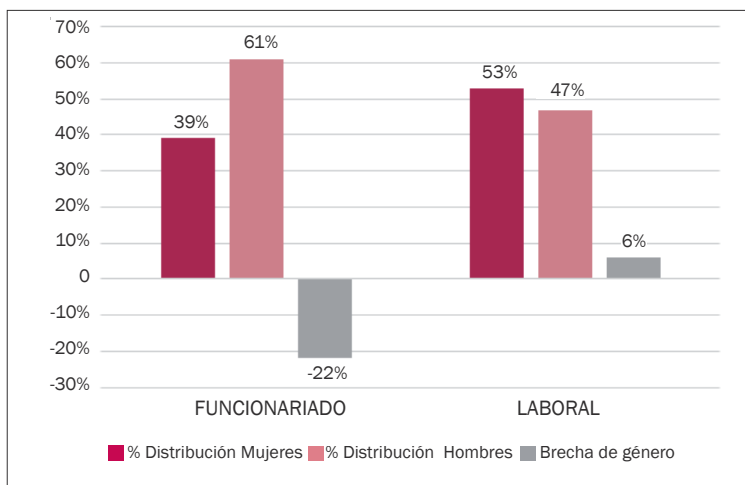


Ilustración 4. Distribución por sexo del PDI por régimen laboral. Fuente: UVa.

La categoría laboral con mayor presencia de mujeres y hombres es la de Profesorado Titular de Universidad, en la que, en 2020, se contabiliza un 43% de mujeres y un 57% de hombres. Esto supone una brecha negativa de -15% pero, aun así, se cumple con la composición equilibrada 40/60.

El 26% de las mujeres PDI se concentran en la categoría de Profesorado Asociado y, dentro de esa categoría son el 47%. De este dato se extrae la conclusión de que casi la mayoría de mujeres se reparten en las categorías laborales de Profesora Titular y de Profesora Asociada, siendo difícil ascender a categorías de mayor nivel.

Continúa reproduciéndose el llamado modelo de “tijera”, en el que las trayectorias académicas de hombres y mujeres reproducen esta figura: al inicio de la carrera académica e investigadora las diferencias son menores pero van acentuándose conforme se aumenta la categoría laboral.

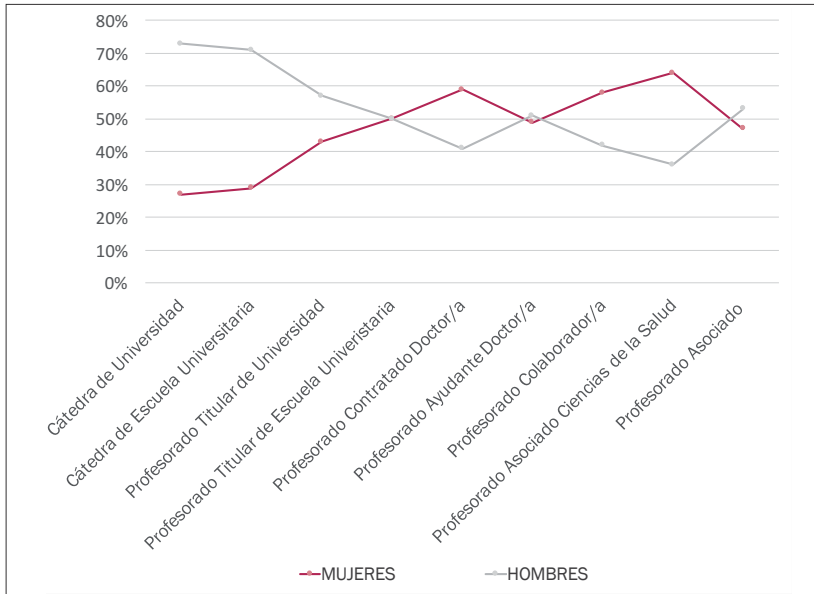


Ilustración 5. Distribución por sexo y categoría profesional PDI 2020 Fuente: UVa.

El cuerpo de Catedráticos y Catedráticas de Universidad de la UVa es el más disimétrico respecto al conjunto PDI. La situación de mayor equilibrio se produce en Ayudante Doctor/a (51%/49%) y Profesorado Titular de Escuela Universitaria (49%/51%). La categoría laboral con mayor presencia de mujeres y hombres es la de Profesorado Titular de Universidad, en la que en 2020 hay un 43% de mujeres y un 57% de hombres.

Los datos confirman que las **categorías superiores están ocupadas mayoritariamente por hombres**: un 53% de hombres del PDI ocupa estas posiciones, mientras que el 61% de las mujeres PDI se concentra en la base de la pirámide jerárquica.

En conclusión, en la plantilla PDI encontramos **segregación horizontal por ramas del conocimiento y segregación vertical en cuanto a la**

distribución por niveles profesionales. Observamos que la distribución entre hombres y mujeres se va tornando mucho más favorable a los primeros en las diferentes categorías laborales, cuanto mayor es el rango alcanzado.

Encontramos la punta de lanza de este fenómeno en las Cátedras de Universidad, la categoría académica superior por excelencia, rango en el que encontramos una de las brechas más significativas entre hombres y mujeres.

Personal Investigador (PI) adscrito al Convenio PDI

El personal investigador adscrito al convenio del PDI, al igual que el resto de personal investigador, es una plantilla que no presenta desigualdades, con un índice de feminización cercano a 1 en su conjunto. Si bien, en las modalidades de personal investigador postdoctoral, personal investigador joven y personal postdoctoral Ramón y Cajal, la brecha de género es superior al 20%.

Al igual que el PDI adscrito al Convenio PAS, es una plantilla joven (el 85% son menores de 39 años) y, en el análisis por género realizado en el diagnóstico, tampoco se observaron diferencias significativas.

3. Proceso de acceso, selección y promoción de las plantillas

PAS. Personal de Administración y Servicios

En 2020, se han producido en el PAS de la UVa más ceses de mujeres que de hombres, con una relación 61%/39%. El motivo principal del cese ha sido el fin del nombramiento.

Según los datos, la **mayor desigualdad de género se da en los niveles de mayor responsabilidad**, como ocurre en otros ámbitos de la Administración Pública. Se aprecia un techo de cristal, barrera invisible que dificulta a las mujeres el acceso a los puestos más elevados de la institución.

Con respecto a los Tribunales y Comisiones, su composición comienza a contemplar en 2020 la paridad de género. Aunque todavía se observan desequilibrios de género superiores al 40/60 en algunos procedimientos, la presencia de mujeres en órganos de selección se ha ido normalizado, aunque la presidencia suele ser masculina.

PDI. Personal Docente e Investigador

El acceso a PDI en las categorías laborales de la carrera docente, muestra un índice de feminización de 1,65. Casi dos mujeres por cada hombre acceden en esas categorías.

Si atendemos a la incorporación inicial, en la categoría de profesor/a ayudante doctor/a, en 2020 se han incorporado dos hombres y una mujer. Hay que tener en cuenta que el dato obedece a un periodo extraordinario como fue el confinamiento por la crisis sanitaria derivada del COVID-19, y no refleja la realidad habitual de la Universidad. Por su parte, las promociones por cambio de grupo y por cambio de nivel presentan brechas de género negativas superiores al 20% en el PDI.

4. Proceso de formación

La Universidad de Valladolid dispone de un **Plan de formación que incluye formación específica en materia de igualdad** para la plantilla en general. Sin embargo, al no tener carácter obligatorio hay colectivos

que no realizan estos cursos y aún sigue siendo poco visible para la captación de alumnado.

En los últimos años, se han realizado formaciones dirigidas especialmente al PAS y al PDI referentes a la sensibilización de la igualdad de oportunidades y, en el caso del PDI dirigidas a la consecución de una docencia e investigación más cercana a la perspectiva de género, tratando de dotarles de conocimiento y medios para ello.

5. Condiciones de trabajo

Ante las diversas particularidades de los horarios de la plantilla PAS, las modalidades por guarda legal sólo afectan (o afectan más) a mujeres. En el análisis de género, se observa en la modalidad de trabajo de mañana y tarde, una brecha negativa de -57%, en la de jornada rotatoria una brecha negativa del -28% y en la modalidad de mañana una brecha positiva del 28%.

Respecto al tipo de contratación del PDI, la brecha de género es negativa del -11% en la contratación de personal laboral docente asociado, y positiva en un 23% de diferencia porcentual en el número de mujeres con esta contratación de profesora asociada en Ciencias de la Salud.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Sobre los datos de solicitud de permisos y excedencias para el cuidado de personas dependientes se observa un mayor número de mujeres que hacen uso de ellos para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Se hace patente la **necesidad de sensibilizar en corresponsabilidad y potenciar la participación de los hombres en los permisos** relacionados con la paternidad y los cuidados de personas dependientes puesto que, por ley son beneficiarios de este derecho, aun presentan una tendencia baja a hacer uso de estos. La explicación a ello puede radicar en la atribución ya histórica del deber de cuidado sobre las mujeres.

7. Infrarrepresentación femenina

Si bien se ha constatado la **paridad en la composición del equipo rectoral**, se sigue confirmando la **menor representación de las mujeres en el resto de órganos de gobierno** que conforman la UVa (Claustro, Consejo de Gobierno, Decanatos y Direcciones de Centro etc..). Este hecho, sumado a su menor presencia también en la representación sindical es uno de los principales aspectos a corregir, mediante el fomento del incremento de la participación de las mujeres en los órganos de representación y por lo tanto de toma de decisiones en la UVa.

8. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Universidad de Valladolid dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, pero, la evaluación de la implantación del mismo, no se realiza con perspectiva de género salvo en las situaciones de maternidad. Se requiere profundizar en el análisis desde la perspectiva de género en materia de salud laboral para así mejorar las políticas preventivas y sus estrategias.

EJE ESTRATÉGICO 3: FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La normativa internacional, europea y estatal insta a las universidades a incluir la perspectiva de género en los estudios de grado y postgrado. La UVa tiene en cuenta dichas consideraciones y trabaja por ello, sin embargo, como en la mayoría de universidades, **es uno de los ámbitos en el que el desarrollo de la perspectiva de género es más escaso.**

1. Eliminar sesgos en la docencia, estudios e investigaciones

Es importante romper los estereotipos de género que atribuyen a las carreras feminizadas disposiciones relativas al cuidado, y en las masculinizadas disposiciones y habilidades relativas al dominio de la realidad.

Se requiere un esfuerzo formativo encaminado a hacer presente en los estudiantes el compromiso de ciudadanía, destacando de la profesión para la que se preparan, no solo la necesidad de adquirir una formación sólida, sino también y tan importante como esto, el sentido de comunidad y cooperación. Hallamos un déficit de compromiso social a través del ejercicio profesional.

Estas recomendaciones, se deberán tener en cuenta en los **contenidos de la formación a docentes para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia.**

Se plantea que tanto la formación al PDI como la metodología de inclusión de la perspectiva de género en la docencia, se desarrollen con metodologías interactivas. Asimismo, se plantea establecer estrategias para detectar carencias en la aplicación de la perspectiva de género adaptadas a cada área de conocimiento.

2. Prevención de la violencia de género

Deben **potenciarse e incentivarse investigaciones para la prevención de la violencia de género**, desde todas las perspectivas posibles. Para ello, se dará continuidad a los **premios a la excelencia en TFG, TFM y Tesis Doctorales en investigación sobre género y prevención de la violencia**. Se revisará su dotación económica y se añadirán otros incentivos de difusión institucional de los resultados y ayudas para su publicación. Además, debe difundirse entre la Comunidad Universitaria y a las entidades públicas de su entorno, el Compromiso y Responsabilidad Social de la UVa en la igualdad de género y erradicación de la violencia con la publicación de acciones de innovación docente e investigaciones.

2.2 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid se ha llevado a cabo una **auditoría retributiva**. En ella se ha analizado la estructura salarial desde la perspectiva de:

- Personal Docente e Investigador, laboral y funcionario.
- Personal Investigador, distinguiendo el convenio al que está vinculado el personal.
- Personal de Administración y Servicios, laboral y funcionario.

Dicha auditoría se ha dirigido al personal laboral y al funcionariado al servicio de las administraciones públicas, de acuerdo con lo recogido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres. En ella se ha incluido todo el personal en alta durante el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2020, a excepción del profesorado emérito y del personal en situación de jubilación parcial.

Tras su elaboración se ha evidenciado que en el salario base no se encuentran brechas salariales de género en ninguno de los colectivos estudiados. Por su parte, en los complementos salariales se han identificado brechas inferiores al 25%, pero que es importante tener en cuenta y abordar con medidas concretas para reducir las causas que producen esas diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir determinados complementos.

Asimismo, no se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones, lo que no significa que se puedan distinguir aspectos que influyen en el reparto desigual de las percepciones de complementos

salariales. Este reparto desigual se debe a la diferencia entre mujeres y hombres a la hora de realizar determinados trabajos (en los puestos más feminizados no se originan nocturnidad, trabajo en festivos, cambios en el horario, actividades informáticas...).

PAS LABORAL

Se ha observado que la mediana en salario base es del 0%, lo que confirma la ausencia de brecha salarial en el salario base del personal PAS laboral. Por su parte, en el cómputo global de los complementos salariales se identifica una brecha salarial del 15%. La brecha salarial se reproduce en todos los grupos excepto en el grupo de titulación superior. Sin embargo, en ninguno de los grupos se supera el 25%, porcentaje que cuando se supera marca la necesidad de justificar los motivos de la brecha.

PDI LABORAL

El PDI laboral presenta una brecha salarial del 6% en el salario base, mientras que no existe en la percepción de complementos salariales. La brecha del salario base se debe, entre otros motivos, a las altas y ceses del personal, ya que la actividad no tiene que desarrollarse durante todo el curso académico, si no durante cuatrimestres o cursos concretos. Además, el PDI laboral puede desarrollar una carga lectiva muy variada.

PERSONAL INVESTIGADOR

El personal investigador (tanto con convenio PAS como con convenio PDI) no presenta brechas salariales ni en el salario base, ni en los complementos.

PDI FUNCIONARIO

El PDI funcionario no presenta brecha de género en el salario base. Por su parte, sí se observa brecha de género en alguno de los complementos, como en los correspondientes a trienios (7%), complemento de destino (3%) y dietas y gastos de viaje (30%).

PAS FUNCIONARIO

La brecha salarial en el PAS funcionario en el salario base es del 3%, aumentando hasta el 5% en los niveles 21 y 22.

La diferencia en la percepción de complementos salariales, al igual que en el resto de personal analizado, reproduce el impacto de la segregación en las tareas en la Universidad, así como en la incorporación a puestos de responsabilidad, quedando así reflejado en la brecha salarial muy superior al 25% en complementos como plena disposición, jornada partida, cargo académico y tareas especiales.

3.

**II PLAN DE IGUALDAD
DE LA UNIVERSIDAD DE
VALLADOLID. 2021-2025**

3. II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID. 2021-2025

3.1. OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD

El **objetivo principal** sobre el que se desarrolla el II Plan de Igualdad de la UVa se basa en la **promoción del desarrollo de una cultura universitaria en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de todo su capital humano**. Para ello, se debe incorporar la perspectiva de género en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, alineados con el Compromiso y la Responsabilidad Social Universitaria de la UVa, como garantía y respeto de los derechos de todas las personas de su comunidad.

La UVa, se compromete, tras el estudio de la situación de sus trabajadores y trabajadoras y tras la elaboración de este plan, a cumplir los siguientes objetivos en pro de lograr una convivencia universitaria más igualitaria y justa:

- 1. Integrar y garantizar la igualdad real y efectiva** de oportunidades entre mujeres y hombres en la Universidad de Valladolid.
- 2. Concienciar y formar** a todo el personal de la Universidad de Valladolid en materia de igualdad y sensibilizar en pro de la misma.
- 3. Incorporar la perspectiva de género de manera transversal** en la Universidad de Valladolid.

4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de las personas que integran la plantilla de la Universidad de Valladolid.

5. Prevenir y actuar ante cualquier tipo de discriminación laboral y, de manera concreta, la discriminación **por razón de sexo** establecida en el protocolo de actuación para estos casos.

3.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales y futuros de la UVa, afectando al 100% de la plantilla y sus integrantes.

En línea con su Responsabilidad Social Universitaria, la UVa **dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad a proveeduría, clientela, personas físicas y jurídicas colaboradoras, sociedad civil y demás para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.** Este II Plan de Igualdad **entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años (2021-2025).**

Seis meses antes de la finalización del presente Plan, se procederá con el proceso de negociación de los siguientes diagnósticos y su subsiguiente Plan de Igualdad (III), en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del II Plan de Igualdad, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

3.3 ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD

Los ejes de actuación, los objetivos generales y específicos y las acciones formuladas responden a las prioridades detectadas tras el informe diagnóstico de la UVa.

Este II Plan de Igualdad aspira a ser, como se define en el art 46 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. La ley también señala que “los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Para la articulación de este II Plan de Igualdad **se han delimitado 3 ejes de actuación**, derivados de las circunstancias analizadas en el diagnóstico de situación:

EJE ESTRATÉGICO 1:

LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

EJE ESTRATÉGICO 2:

IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES.

EJE ESTRATÉGICO 3:

FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Para cada Eje se establecen una serie de **Objetivos Generales**, que se concretan en **Objetivos Específicos**. A su vez, los Objetivos Específicos se materializan en **acciones determinadas y evaluables** mediante una serie de **indicadores**. Las acciones vienen sujetas a un **organismo responsable** de su desarrollo y a **plazos** para su ejecución.

3.4 II PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES POSITIVAS

EJE ESTRATÉGICO 1:	EJE ESTRATÉGICO 2:	EJE ESTRATÉGICO 3:
LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES.	FORMACIÓN STITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

EJE

ESTRATÉGICO 1:

LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVOS GENERALES

1. Publicitar el II Plan de Igualdad y las estructuras de igualdad de la UVa.
2. Crear una cultura de igualdad. Sensibilizar en igualdad y prevención de la violencia de género a la plantilla de la UVa.
3. Comunicar con perspectiva de género.
4. Desagregar por sexo todos los datos.

OBJETIVO GENERAL 1: PUBLICITAR EL II PLAN DE IGUALDAD Y LAS ESTRUCTURAS DE IGUALDAD DE LA UVA

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.1.1 Publicitar	A.1 Publicar en la página de igualdad de la Uva el Plan y destacar sus aspectos más importantes.	Unidad de Igualdad.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Registro del II Plan de Igualdad (SI/NO). Publicación del II Plan de Igualdad. (SI/NO). Apartado específico de la página web de RSU para su difusión. (SI/NO).

A.2 Realizar jornadas de presentación del Plan de Igualdad.	Unidad de Igualdad, Comisión de Igualdad, Red de Igualdad, Gabinete de Comunicación.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Nº de jornadas realizadas. Nº de asistentes. Presentación a los medios. (SI/NO).
A.3 Elaborar y publicar informe ejecutivo del Plan y sus acciones.	Unidad de Igualdad, Gabinete de Comunicación.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Nº de visitas en formato electrónico. Nº de guías entregadas a las personas trabajadoras.
A.4 Difundir el contenido del Plan en los diferentes centros (Facultades, Institutos y centros de investigación) de la UVa.	Unidad de Igualdad, Vicerrectorados (Decanatos y Direcciones de Escuelas e Institutos) competentes, Gerencia.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Registro de difusión. (SI/NO). Nº de personas destinatarias. Nº de correos enviados.
A.5 Incorporar al informe Rectoral y a la Memoria Anual de la Universidad las acciones comprendidas en el Plan que han sido llevadas a cabo.	Unidad de Igualdad, Secretaría General, Gabinete de Comunicación.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de acciones del Plan que se han llevado a cabo. Nº de acciones del Plan que se han publicado en las Memorias.

<p>A.6 Realizar campañas de difusión de las estructuras de igualdad de las que dispone la Universidad.</p>	<p>Unidad de Igualdad, Comisión de Igualdad, Vicerrectorados, Centros.</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de campañas realizadas. Nº de folletos/correos de difusión elaborados y enviados.</p>
<p>A7. Dar a conocer entre las y los trabajadoras/es los Convenios y relaciones establecidos por la UVA en política de género».</p>	<p>Unidad de Igualdad.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Publicación en la página web. (SI/NO). Nº de correos enviados. Nº de personas destinatarias. Uso de logos institucionales y colaborativos (SI/NO)</p>
<p>A.8 Mantener actualizada la web de igualdad para promover y difundir publicaciones, investigaciones y trabajos de la UVA que incorporen la perspectiva de género.</p>	<p>Unidad de Igualdad.</p>	<p>Actualización mensual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Difusión de información a través de la web de RSU. (SI/NO). Nº de publicaciones efectuadas.</p>
<p>A.9. Difundir por medios de comunicación interna: tabloneros de anuncios específicos de la temática en todos los centros: facultades, escuelas e institutos de investigación.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Decanatos, Direcciones de los centros.</p>	<p>Actualización trimestral durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Revisión de tabloneros. (SI/NO). Revisión de comunicaciones internas. (SI/NO). Nº de acciones de sensibilización.</p>

OBJETIVO GENERAL 2: CREAR UNA CULTURA DE IGUALDAD. SENSIBILIZAR EN IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO A LA PLANTILLA DE LA UVA.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.2.1. Sensibilizar en igualdad en igualdad a la plantilla de la UVA.	A.1 Realizar campañas de sensibilización de igualdad: laboral, familiar y social.	Unidad de Igualdad.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de campañas realizadas dirigidas al PAS, PDI y PI.
	A.2 Recopilar y difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de difusiones anuales que se realizan.
	A.3 Promover y difundir publicaciones, investigaciones y trabajos con perspectiva de género.	Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria, Vicerrectorados competentes.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones. Nº de Congresos específicos.
	A.4 Incorporar a la web principal de la UVA una pestaña relativa a igualdad.	Gabinete de Comunicación.	Primer año tras la publicación del Plan.	Incorporación en la página web principal de la UVA. (SI/NO). Nº de visualizaciones.

O.E.2.2. Favorecer el compromiso con la igualdad.	A.1 Impulsar el compromiso de las y los trabajadoras/es de los centros universitarios con la igualdad de género.	Vicerrectorados competentes, Red de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de campañas por Campus. Nº de manifestos leídos a lo largo del año.
O.E.2.3 Prevenir comportamientos de violencia de género	A.1. Realizar campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género. A.2 Difundir el protocolo de acoso laboral.	Unidad de Igualdad. Secretaría General, Consejo de Gobierno, Vicerrectorado competente	Anual durante la vigencia del Plan. Vigencia del Plan.	Nº de campañas realizadas dirigidas al PAS, PDI y PI. Nº de difusiones anuales entre la plantilla. Informe anual del Nº de denuncias. (SI/NO).

OBJETIVO GENERAL 3: COMUNICAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.3.1. Revisar la imagen institucional.	A.1 Incorporar el principio de igualdad en su imagen institucional mediante la elaboración de un Protocolo para una imagen externa no sexista. A.2 Velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.	Rectorado, Secretaría General, Gerencia, Gabinete de Comunicación. Gabinete de Comunicación.	Vigencia del Plan. Vigencia del Plan.	Incorporación en la página web. (SI/NO). Nº de documentos oficiales donde se han incorporado. Mecanismos de difusión no sexistas. (SI/NO). Nº imágenes igualitarias en los apartados institucionales de la web.

<p>O.E.3.2. Promover un lenguaje inclusivo y no sexista.</p>	<p>A.3 Visibilizar a las mujeres en las modificaciones o ampliaciones que se lleven a cabo en el nomenclátor oficial de edificios/ centros/aulas y espacios de la Universidad.</p>	<p>Vicerrectorado de Patrimonio, Centros, Vicerrectorados.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de centros o aulas que cambian de nombre. Porcentaje de aulas con nombre de mujer.</p>
	<p>A.4 Adaptar el nombre del cargo al género para visibilizar a las mujeres.</p>	<p>Vicerrectorado de Patrimonio, Centros, Vicerrectorados.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de placas cambiadas. Nº de cargos desagregados por sexo.</p>
<p>O.E.3.2. Promover un lenguaje inclusivo y no sexista.</p>	<p>A.1 Revisar la documentación existente y realizar los cambios lingüísticos pertinentes.</p>	<p>Todos los servicios.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de documentos oficiales que se revisan y cambian.</p>
	<p>A.2 Crear una guía de lenguaje administrativo no sexista.</p>	<p>Unidad de Igualdad,</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Negociación de la guía (SI/NO). Publicación de la guía. (SI/NO).</p>
	<p>A.3 Incorporar la perspectiva de género a las Memorias Anuales de la Universidad.</p>	<p>Secretaría General.</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Publicación de las Memorias con perspectiva de género. (SI/NO).</p>
	<p>A.4 Revisar la información publicada en el Portal de transparencia para adaptarla a la difusión de la misma con perspectiva de género.</p>	<p>Secretaría General, Gerencia, Servicios PDI, Servicios PAS.</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Publicación de todos los datos desagregados por sexo. (SI/NO).</p>

OBJETIVO GENERAL 4: DESAGREGAR POR SEXO TODOS LOS DATOS

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.4.1 Desagregar por sexo los datos.	A.1 Optimizar la distribución por sexo en las distintas modalidades de contratación.	Servicio personal, STIC.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de personas por tipo de contrato. Nº de mujeres por tipo de contrato. Nº de hombres por tipo de contrato.
	A.2 Actualizar la distribución por sexo en los distintos grupos y niveles de las personas trabajadoras.	Servicio personal, STIC.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de personas por grupos y niveles. Nº de mujeres por grupos y niveles. Nº de hombres por grupos y niveles.
	A.3 Recopilar todos los datos estadísticos de la UVA desagregados por sexo.	Servicio personal, STIC.	Vigencia del Plan.	Recopilación de todos los datos desagregados por sexo. (SI/NO).

<p>EJE ESTRATÉGICO 2: IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acceso al empleo. 2. Contratación y promoción. 3. Retribución y condiciones de trabajo igualitarias. 4. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. 5. Representatividad de las mujeres en la UVa. 6. Salud y riesgos laborales, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OBJETIVO GENERAL 1: ACCESO AL EMPLEO				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
<p>O.E.1.1 Revisar las ofertas de empleo para garantizar su objetividad y no discriminación.</p>	<p>A.1 Revisar el uso del lenguaje no sexista en las convocatorias de empleo y/o oposición de la Universidad.</p> <p>A.2 Favorecer la valoración “ciega” en lo posible en el PDI y PI, y en los procesos de provisión que requieran presentación de memorias en el PAS .</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p> <p>Vicerrectorado competente, Tribunales de Valoración.</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan.</p> <p>Primer trimestre de 2022.</p>	<p>Nº de ofertas de empleo emitidas sin lenguaje sexista. Nº de ofertas de empleo revisadas con respecto al lenguaje sexista.</p> <p>Nº de procesos de valoración ciega del PAS, PDI y PI Nº de procesos valorados.</p>

<p>O.E.1.2 Revisar las distintas fases en la selección de personal para evaluar su objetividad en el proceso de selección.</p>	<p>A.1 Tender al equilibrio entre hombres y mujeres en los tribunales y comisiones de selección y/o promoción del personal.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de tribunales y comisiones establecidos. Nº integrantes de los tribunales y comisiones desagregados por sexo.</p>
<p>O.E.1.3 Incluir la perspectiva de género en el procedimiento de acceso al empleo.</p>	<p>A.2 Realizar informes que desagreguen por sexo las personas inscritas en pruebas de acceso al empleo público. (PDI/PAS/PI)</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de personas inscritas. Nº de hombres inscritos. Nº de mujeres inscritas. Nº informes emitidos. (Desagregado por grupos)</p>
<p>A.1 Valorar la inclusión de un temario de igualdad de género en las pruebas de acceso al empleo.</p>		<p>Gerencia.</p>	<p>Segundo trimestre de 2022.</p>	<p>Emisión de informe de adecuación o no adecuación de la inclusión del temario de igualdad de género. (SI/NO).</p>

OBJETIVO GENERAL 2: CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.2.1 Centralizar los datos correspondientes a contratación del personal Uva en una única fuente.	A.1 Crear una base de datos en la que se incluyan desagregados por sexo los datos de contratación.	Vicerrectorado de profesorado, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Recopilación de los datos. (SI/NO) Creación de la base de datos. (SI/NO). Inclusión de los datos en la base de datos. (SI/NO). Inclusión en el Portal de Transparencia. (SI/NO).
O.E.2.2 Garantizar en la contratación y en la promoción de la Uva la no discriminación.	A.1 Adoptar medidas de acción positiva (de acuerdo con la normativa vigente) en la adjudicación de plazas ante iguales puntuaciones y méritos. A.2 Informar al personal en situación de IT y de ejercicio de derechos de conciliación (excedencia, suspensión del contrato por maternidad/paternidad, lactancia, IT...) de las convocatorias de promoción.	Vicerrectorado de profesorado, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Acciones positivas posibles. (SI/NO). Nº de mujeres que se han beneficiado de las acciones positivas. Nº de promociones ofertadas. Nº de promociones informadas a personal en situación de IT o de ejercicio de derechos de conciliación.

<p>O.E.2.3 Buscar la paridad en cuanto a la distribución por sexo en las diferentes categorías del PAS y PDI.</p>	<p>A.1 Realizar encuestas al PAS y PDI para conocer la percepción en materia de paridad.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Primer trimestre 2022.</p>	<p>Nº de mujeres PAS y PDI Nº encuestas a mujeres PAS y PDI Nº de hombres PAS y PDI Nº encuestas a hombres PAS y PDI Percepción de las personas encuestadas.</p>
	<p>A.2 Realizar encuestas al PAS y PDI para conocer los factores que dificultan la promoción de las mujeres que sí cuentan con la formación para hacerlo.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Primer trimestre 2022.</p>	<p>Nº de mujeres PAS y PDI Nº encuestas a mujeres PAS y PDI Nº de hombres PAS y PDI Nº encuestas a hombres PAS y PDI Percepción de las personas encuestadas</p>
	<p>A.3 Ofrecer información y asesoramiento a las mujeres PAS y PDI para facilitar su promoción.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de mujeres asesoradas. Informe de la acción. (SI/NO).</p>
	<p>A.4 Impulsar la promoción laboral de las mujeres PAS y PDI diseñando un Plan Formativo para su promoción.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Segundo semestre 2022.</p>	<p>Nº de promociones. Nº de promociones de hombres. Nº de promociones de mujeres. Informe del Plan Formativo (SI/NO).</p>

<p>A.5 Llevar a cabo el Plan Formativo para la promoción PAS y PDI.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia, VirtuVa, Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria</p>	<p>A partir del primer semestre 2023.</p>	<p>Nº de personas que llevan a cabo el Plan Formativo. Nº de hombres que llevan a cabo el Plan Formativo. Nº de mujeres que llevan a cabo el Plan Formativo.</p>
<p>A.6 Promover la paridad en las comisiones evaluadoras de las plazas convocadas para el PAS y PDI.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de comisiones evaluadoras. Nº de personas que componen las comisiones evaluadoras. Nº de hombres / Nº de mujeres. Porcentaje de mujeres y de hombres.</p>
<p>A.7 Promover la paridad en los comités evaluadores de la actividad docente de todos los centros y áreas de conocimiento.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de comités. Nº de comités por centro y área de conocimiento. Nº de personas que componen los comités. Nº de hombres / Nº de mujeres. Porcentaje de mujeres y de hombres.</p>
<p>A.8 Fomentar la paridad en las tareas de coordinación de másteres y dirección de TFM y tesis doctorales.</p>	<p>Vicerrectorado competente.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de másteres. Nº de coordinadoras. Nº de coordinadores. Nº de personas directoras de TFM y tesis. Nº de directores / Nº de directoras Porcentaje de mujeres y de hombres.</p>

	<p>A.9 Evaluar las diferencias en cuanto al sexo de los períodos de maternidad/ paternidad y excedencia por cuidado de familiares.</p> <p>A.10 Garantizar la igualdad real y efectiva en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p> <p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Annual durante la vigencia del Plan.</p> <p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de personas que solicitan conciliación. Nº de hombres que solicitan conciliación. Nº de mujeres solicitan conciliación. Nº de permisos de paternidad. Nº de permisos de maternidad.</p> <p>Utilización de lenguaje no sexista en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias. (SI/NO).</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OBJETIVO GENERAL 3: RETRIBUCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO IGUALITARIAS

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
<p>O.E.3.1 Revisar las condiciones de trabajo y las políticas salariales.</p>	<p>A.1 Actualizar el estudio salarial con la herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género (Ministerio de Igualdad).</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Bianual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Informe con los resultados. (SI/NO). Comparativa bianual de las auditorías salariales. (SI/NO).</p>

	A.2 Registrar las diferencias de sexo entre jornada completa y parcial, estudiando si las diferencias se deben a problemas de conciliación.	Vicerrectorado de profesorado, Gerencia.	Anual durante la vigencia del Plan.	Registro de la jornada de la plantilla. (SI/NO). Registro de la jornada hombres. (SI/NO). Registro de la jornada mujeres. (SI/NO). Emisión de un informe anual. (SI/NO).
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OBJETIVO GENERAL 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.4.1 Crear y fomentar medidas, recursos y servicios de conciliación.	A.1 Promover la actualización de la cuantía de la Ayuda de Guardería. A.2 Promover la negociación de ayudas sociales de apoyo económico para personas dependientes a cargo.	Comisión acción social. Comisión acción social.	Vigencia del Plan. Vigencia del Plan.	Actualización de la cuantía. (SI/NO). Estudio de adecuación de la medida. Realización de la medida. (SI/NO)
	A.3 Crear una sala de lactancia en los centros de trabajo de la UVa (a disposición de la Comunidad Universitaria)	Vicerrectorado competente.	Primer trimestre 2023.	Habilitación de cuatro salas: Campus Miguel Delibes, Campus María Zambrano, Campus Duques de Soria y Campus de La Yutera. (SI/NO).

	<p>A.4 Publicar en la página web Uva las medidas de conciliación y corresponsabilidad y los permisos a los que se puede acoger el personal.</p>	<p>Gabinete de comunicación.</p>	<p>Segundo trimestre 2022.</p>	<p>Recopilación de las medidas de conciliación y permisos. (SI/NO). Creación de la pestaña. (SI/NO). Publicación de la información. (SI/NO).</p>
	<p>A.5 Elaborar un “Plan de Conciliación Uva” que recoja todas las medidas y permisos derivados de la conciliación y la corresponsabilidad.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Segundo trimestre 2022.</p>	<p>Creación del Plan de Conciliación Uva. (SI/NO).</p>
	<p>A.6 Difundir el “Plan de Conciliación Uva”.</p>	<p>Gabinete de comunicación.</p>	<p>Anual a partir del segundo trimestre de 2022.</p>	<p>Publicación en la web de RSU. (SI/NO). Nº de difusiones.</p>
	<p>A.7 Priorizar el acceso a cursos de formación a personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>A partir del segundo trimestre de 2022.</p>	<p>Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la Uva. (SI/NO). Habilitación de una hoja de solicitud específica. (SI/NO). Nº de personas que se acogen a la acción.</p>

<p>O.E.4.2 Promover la asignación de horarios lectivos respetando las necesidades de conciliación y corresponsabilidad</p>	<p>A.1 Facilitar la adaptación horaria en la reincorporación tras la maternidad/paternidad siempre que sea posible (hasta los 3 años del hijo/a).</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia,</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO). Habilitación de una hoja de solicitud específica. (SI/NO). Nº de personas que se acogen a la acción.</p>
<p>A.2. Formalizar un procedimiento de asignación preferente de horarios de trabajo según las necesidades de conciliación siempre que sea posible (hasta los 12 años del hijo/a).</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia,</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO). Habilitación de una hoja de solicitud específica. (SI/NO). Nº de personas que se acogen a la acción.</p>	
<p>A.3 Priorizar la celebración de reuniones dentro del horario de trabajo.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia,</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO).</p>	
<p>A.4 Facilitar la herramienta de teletrabajo por motivos de conciliación y corresponsabilidad, en la medida de lo posible.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia,</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO). Nº de personas que hacen uso del teletrabajo. Nº hombres. Nº mujeres.</p>	

O.E.4.3 Promover la carrera docente compagiándola con la maternidad/paternidad y las tareas de cuidados.	A.1 Facilitar la flexibilidad horaria del PDI con necesidades de conciliación, previa justificación.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de personas solicitantes. Nº de personas acogidas a permisos por conciliación. Nº de personas con hijas/os menores de 12 años.
O.E.4.4 Identificar necesidades concretas de conciliación de las personas de la UVA.	A.1 Crear un Buzón online para la recogida de necesidades derivadas de las dificultades de conciliación y de propuestas de mejora.	Unidad de Igualdad.	Tercer trimestre 2022.	Creación del Buzón. Nº de solicitudes recibidas desagregadas por sexo.

OBJETIVO GENERAL 5: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LA UVA

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.5.1 Medidas temporales para fomentar la representatividad de las mujeres en la UVA.	A.1 Promover la presencia equilibrada en los Órganos Colegiados con listas paritarias. A.2 Impulsar el nombramiento de mujeres Honoris Causa.	Secretaría General. Secretaría General.	Vigencia del Plan. Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de mujeres y hombres en las listas de Órganos Colegiados. Porcentaje de mujeres. Nº de mujeres Proposición de mujeres que pueden obtener la distinción.

**OBJETIVO GENERAL 6:
SALUD Y RIESGOS LABORALES, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.6.1 Inclusión del factor sexo en los riesgos de salud y prevención.	A.1 Evaluar los riesgos laborales desde una perspectiva de género.	Servicio Prevención de riesgos.	Vigencia del Plan.	Nº de evaluaciones.
O.E.6.2. Adoptar medidas de prevención de riesgos laborales y salud laboral desde una óptica específica de género.	A.1. Adoptar medidas de prevención y promoción de la salud, desde una perspectiva de género.	Servicio Prevención de riesgos.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de campañas realizadas. Nº de difusiones.
	A.2 Evaluar situaciones concretas que tengan que ver con aquellos puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer	Servicio Prevención de riesgos.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de evaluaciones Informe anual de evaluaciones (S/NO)

<p>O.E.6.3. Trabajar porque la UVa sea un espacio libre de acoso sexual o por razón de sexo y libre de violencia de género.</p>	<p>A.1 Revisar el protocolo de acoso y, en su caso, proceder a su actualización.</p>	<p>Vicerrectorado competente.</p>	<p>Annual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Informe anual de revisión. (SI/NO).</p>
	<p>A.2 Dotar de conocimientos de género y jurídico a las personas encargadas del Protocolo de acoso.</p>	<p>Vicerrectorado competente.</p>	<p>Annual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Realización de formación. (SI/NO).</p>
	<p>A.3 Ofrecer asesoramiento jurídico gratuito en caso de acoso sexual y por razón de sexo y/o víctimas de violencia de género.</p>	<p>Secretaría general.</p>	<p>Vigencia del Plan a partir del 2º año de publicación.</p>	<p>Nº de consultas realizadas.</p>
	<p>A.4 Crear una guía de identificación y prevención de la violencia de género.</p>	<p>Delegación del rector para la RSU, Comité de seguridad y salud laboral.</p>	<p>Primer trimestre 2022.</p>	<p>Creación de la Guía. (SI/NO). Publicación de la Guía. (SI/NO). Difusión de la Guía. (SI/NO).</p>
	<p>A.5 Crear una guía de identificación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Delegación del rector para la RSU, Comité de seguridad y salud laboral.</p>	<p>Primer trimestre 2022.</p>	<p>Creación de la Guía. (SI/NO). Publicación de la Guía. (SI/NO). Difusión de la Guía. (SI/NO).</p>

A.6 Difundir la inclusión en el servicio de atención psicológica, de la atención a las víctimas de violencia de género de la UVa.	Delegación del rector para la RSU.	Anual durante la vigencia del Plan.	Difusión de información a través de la web de RSU. (SI/NO). Inclusión del servicio en la Guía de VG. (SI/NO).
A.7 Asesorar a las personas acosadas y víctimas de violencia de género a través del servicio de atención psicológica de la UVa.	Delegación del rector para la RSU.	Vigencia del Plan.	Nº de víctimas de VG que solicitan el servicio.
A.8 Habilitar un protocolo que posibilite a las empleadas víctimas de violencia de género la adaptación de la jornada.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Primer trimestre 2023.	Creación del protocolo (SI/NO). Negociación y publicación del protocolo. (SI/NO). Difusión. (SI/NO). Nº de empleadas que se acogen a la medida.
A.9 Mantener justificadas las ausencias del PDI/PAS que tengan su origen en la violencia de género.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de solicitudes. Nº de solicitudes concedidas.
A.10 Otorgar excedencias o permisos a mujeres víctimas de VG, con reserva puesto trabajo mantenimiento sus funciones de trabajo y antigüedad.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de solicitudes. Nº de solicitudes concedidas.

<p>A.11 Desarrollar jornadas para explicar qué es, cómo prevenir y cómo resolver situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en los distintos colectivos UVA.</p>	<p>Gerencia, Vicerrectorado competente.</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de jornadas realizadas. Nº de horas de dedicación. Nº de asistentes a las jornadas.</p>
<p>A.12 Dotar al PAS y PDI de conocimientos y herramientas para detectar casos de violencia de género dentro de la comunidad universitaria.</p>	<p>Gerencia, Vicerrectorado competente.</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de formaciones efectuadas. Nº de asistentes.</p>
<p>A.13 Dotar al PAS y PDI de conocimientos y herramientas para detectar casos de acoso y discriminación por razón de sexo dentro de la comunidad universitaria.</p>	<p>Gerencia, Vicerrectorado competente.</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de formaciones efectuadas. Nº de asistentes.</p>

EJE ESTRATÉGICO 3: IGUALDAD FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.		OBJETIVOS GENERALES		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducir la perspectiva de género en los procesos de formación continua realizados en la Universidad de Valladolid. 2. Formar en igualdad al Equipo Rectoral y a las direcciones de los centros. 3. Fomentar la introducción de la perspectiva de género en la labor docente e investigadora. 4. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de investigación. 				
OBJETIVO GENERAL 1: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN CONTINUA REALIZADOS EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.1.1 Formar con perspectiva de género.	A.1 Introducir la perspectiva de género en la oferta de la formación continua, desde la comunicación hasta el contenido de la misma.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de ofertas de formación. Nº de ofertas evaluadas desde la perspectiva de género. Nº total de horas.
	A.2 Programar cursos destinados al PAS y al PDI que ofrezcan recursos y herramientas para la igualdad de oportunidades en su actividad laboral.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de cursos. Nº de cursos que ofrecen recursos y herramientas para la igualdad. Nº de mujeres participantes. Nº total de horas.

<p>A.3 Fomentar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en las sesiones formativas de carácter general.</p>	<p>Gerencia, Vicerrectorado competente.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de sesiones formativas. Nº de mujeres participantes. Nº de horas.</p>
<p>A.4 Introducir en los cursos de formación del PDI y PAS un anexo con información relativa a la igualdad en la UVA.</p>	<p>Gerencia, Vicerrectorado competente.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Elaboración del anexo. (SI/NO). Nº de cursos impartidos. Nº de cursos con el anexo. Nº de horas de formación.</p>
<p>A.5 Impartir formación específica de igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo al PAS y al PDI.</p>	<p>Vicerrectorado competente.</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Nº PAS y PDI. Nº PAS y PDI participante. Nº de cursos realizados. Nº de horas dedicadas.</p>
<p>A.6 Dotar a las personas responsables de contenidos formativos de programas de corrección de textos a un lenguaje inclusivo.</p>	<p>Gerencia, Vicerrectorado con competencias en materia de formación.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Elección del programa de corrección de textos más adecuado. Nº de personas formadoras con conocimientos de igualdad.</p>

**OBJETIVO GENERAL 2:
FORMAR EN IGUALDAD AL EQUIPO RECTORAL Y A LAS DIRECCIONES DE LOS CENTROS.**

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANOS RESPONSABLES	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.2.1. Formar en contenidos de igualdad general.	A.1 Desarrollar acciones formativas dirigidas al Equipo Rectoral con conceptos básicos de igualdad.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones formativas realizadas.
	A.2 Formar en la realización de Planes de igualdad.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones formativas realizadas. Nº de personas participantes. Nº de horas de formación.
	A.3 Formar en contenido lingüístico no sexista.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones formativas realizadas. Nº de personas participantes. Nº de horas de formación.
O.E.2.2. Introducir contenidos formativos en prevención de la violencia de género.	A.1 Formar específicamente en prevención de la violencia de género para favorecer la sensibilización a nivel institucional.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de cursos específicos impartidos. Nº de participantes. Nº de horas de formación.

OBJETIVO GENERAL 3: FOMENTAR LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LABOR DOCENTE E INVESTIGADORA.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANOS RESPONSABLES	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.3.1. Introducir la perspectiva de género en la docencia.	A.1. Llevar a cabo acciones que fomenten la perspectiva de género en todas las áreas de conocimiento. A.2. Crear una base de datos del PDI con experiencia o conocimiento en estudios de género de la UVA.	Vicerrectorados competentes. Unidad de igualdad.	Vigencia del Plan. Anual a partir del primer trimestre de 2023.	Nº de cursos impartidos. Nº de participantes desagregado por sexo. Nº de horas dedicadas a la formación en igualdad. Creación de la base. (S/NO). Actualización anual de la base de datos. (S/NO).
	A.3. Fomentar el liderazgo de mujeres en grupos de investigación y en la dirección de Tesis Doctorales.	Vicerrectorado competente, ESDUva.	Vigencia del Plan.	Estadística de mujeres directoras de Tesis desde el año 2022.
	A.4 Favorecer la elaboración y publicación de materiales docentes con perspectiva de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones. Nº de publicaciones con perspectiva de género. Nº de materiales docentes con perspectiva de género.
	A.5. Favorecer aquellas publicaciones científicas cuyas autoras sean mujeres.	Servicio de publicaciones.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones.

**OBJETIVO GENERAL 4:
INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE INVESTIGACIÓN.**

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANOS RESPONSABLES	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.4.1 Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de las investigaciones	A.1 Fomentar los estudios de género como líneas transversales y especializadas de investigación. A.2 Difundir las investigaciones realizadas por mujeres en la UVA.	Vicerrectorado competente. Gabinete de comunicación, Unidad de Cultura científica.	Vigencia del Plan. Vigencia del Plan.	Campaña de difusión de estudios de género. (SI/NO). Nº de investigadoras de la UVA. Publicación en la página web. (SI/NO).
	A.3 Elaborar estadísticas sobre actividades de investigación de la Universidad, desagregadas por sexo.	Servicio de investigación.	Anual durante la vigencia del Plan.	Elaboración de las estadísticas. (SI/NO). Publicación de las estadísticas en el Portal de Transparencia. (SI/NO).
	A.4 Apoyar la línea de publicaciones en materia de igualdad.	Servicio de publicaciones.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de publicaciones.
	A.5 Promover convenios colaborativos con otras instituciones para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de convenios firmados.

	A.6 Promover la inclusión de las mujeres como fuente y objeto de estudio de investigación en los campos científicos más masculinizados.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones.
O.E.4.2	Visibilizar la acción investigadora de las mujeres en la UVA.	Vicerrectorados competentes.	Vigencia del Plan.	Nº de congresos sobre investigación realizados. Nº de directoras. Nº de mujeres ponentes. Nº de mujeres asistentes.
	A.2 Desagregar por sexo los datos del apartado "Producción Investigadora UVA en cifras".	Gabinete de estudios y evaluación.	Segundo trimestre 2022.	Obtención de los datos desagregados por sexo. (SI/NO). Modificación de la web. (SI/NO).
	A.3 Incluir en el Portal de Transparencia las estadísticas de investigación desagregadas por sexo.	Secretaría General.	Annual durante la vigencia del Plan.	Obtención de los datos. desagregados por sexo. (SI/NO). Publicación en el Portal de Transparencia. (SI/NO).
	A.4 Publicitar las convocatorias de investigación específica de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de convocatorias publicadas. Nº de convocatorias difundidas.
	A.5 Favorecer la difusión de Tesis Doctorales e investigaciones de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones para publicar las tesis. Nº de acciones para publicar los estudios e investigaciones.

4.

GLOSARIO

4. GLOSARIO

A

Acciones positivas (también discriminación positiva). Medidas dirigidas a prevenir, reducir o eliminar las prácticas discriminatorias o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades. (Comisión Europea: 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, 1998)

Acoso sexual. “comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1 LOI)

Acoso por razón de sexo. “comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 LOI), “condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo” (art. 7.4 LOI) y/o “trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad” (art. 8 LOI).

Androcentrismo. Visión del mundo que sitúa al hombre (varón) como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad implica que lo que es bueno para los hombres es bueno para toda la humanidad. La RAE (2019) define androcentrismo como “visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino”.

B

Brecha de género. Diferente tasa entre mujeres y hombres. Se calcula restando a la tasa femenina el valor de la masculina. Cuanto menor sea la brecha, más cerca se está de la igualdad. La brecha de género puede ser salarial (diferencias salariales entre mujeres y hombres), digital (diferencias en el acceso y/o la utilización de las tecnologías entre mujeres y hombres) ...

C

Coeducación. Método educativo basado en educar en la igualdad desde la diferencia, haciendo posible la libertad de expresarse sin la mediación de estereotipos de género y dando apoyo al alumnado con comportamientos de género no normativos.

Conciliación. La RAE (2019) define conciliar como “hacer compatibles dos o más cosas”, es decir, promover el equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Hay que prestar especial atención a los derechos de los hombres en materia de conciliación y evitar que las mujeres sean las únicas beneficiarias de estos derechos relativos al cuidado, ya que eso entra en colisión con el crecimiento profesional.

Corresponsabilidad. Reparto compartido de las responsabilidades de atención y cuidado familiar entre los miembros de la pareja y de la familia independientemente del género.

D

Discriminación directa por razón de sexo. “Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.” (art 6.1 LOI).

Discriminación indirecta por razón de sexo. “Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.” (art.6.2 LOI)

Doble jornada. Expresión que denuncia el tiempo que muchas mujeres se ven obligadas a dedicar tanto a las tareas domésticas y de cuidado como al trabajo remunerado.

E

Empoderamiento. “Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos”. (Comisión Europea: 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, 1998)

Estereotipo de género. Conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de hombres y mujeres que determinan como deben comportarse y que papeles deben ejercer en la sociedad. Son descriptivos, indican cómo debemos ser, y prescriptivos, indican cómo debemos actuar.

F

Feminismo. La RAE (2019) define feminismo como: “1. m. Principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre”, “2. m. Movimiento que lucha por la realización efectiva en todos los órdenes del feminismo”. Es el posicionamiento político y social que defiende los derechos y libertades entre hombres y mujeres.

G

Género. Conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas construidas socioculturalmente y que la sociedad asigna a las personas de manera diferenciada, como propias de hombres y mujeres.

I

Igualdad de género. “Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.” (Comisión Europea: 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, 1998)

L

Lenguaje inclusivo o no sexista. Lenguaje que evita el sesgo hacia un sexo o género social determinado. Pretende evitar el masculino

genérico, que tiende a invisibilizar o esconder la presencia o actuación de las mujeres.

M

Machismo. La RAE (2019) define machismo como: “1.m. Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres” y “2.m. Forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón”.

P

Paridad. La RAE (2019) define paridad como “la igualdad de las cosas entre sí”. En este ámbito, hace referencia a la situación de equilibrio entre mujeres y hombres en los espacios políticos, económicos y sociales.

Perspectiva de género. Acción de integrar las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres en todas las fases de las acciones y políticas, con objeto de promover la igualdad. (Comisión Europea: 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, 1998)

S

Sexismo. La RAE (2019) define sexismo como “discriminación de las personas por razón de sexo.” Es una estructura que subordina y jerarquiza a las mujeres y excluye a personas con cuerpos, identidades, expresiones y deseos que están fuera de la norma de género.

Sexo. Conjunto de características físicas, biológicas y anatómicas de las personas.

T

Techo de cristal. Barreras invisibles creadas por los prejuicios y actitudes discriminatorias que bloquean el ascenso laboral de las mujeres hacia puestos ejecutivos y de dirección.

V

Violencia de género. “Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. (art. 1 LO 1/2004, de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Más información:

UNIDAD DE IGUALDAD UVA

Casa del Estudiante
Calle Real de Burgos s/n,
47011 Valladolid

Universidad de Valladolid
Tel: 983 18 4099

igualdad.asuntos.sociales@uva.es
<https://rsu.uva.es/igualdad/>

2021 - 2025

